

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞小字第96號

原告 余年倉
被告 竣揚實業有限公司
法定代理人 李富超

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國（下同）110年11月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自108年6月7日起受僱於被告，但被告遲至同年12月24日才為原告投保勞工保險。此後，原告在110年9月30日到同年10月4日之間因為生病請假未出勤，110年10月5日出勤後，被告卻在110年10月6日下班時告知原告不用來上班，被告應該給付6個月的勞工保險保費新臺幣（下同）14,504元、全民健康保險保費4,956元；資遣費16,840元。又因為原告110年已經工作9個月，被告應按照比例給付年終獎金15,000元，因此提起本件訴訟，請求法院判決被告應給付原告51,300元以及自起訴狀繕本送達次日起至清償日止依照年息5%計算的利息。

二、被告則以：原告是被告法定代理人的母親的弟弟，本來原告在108年2月離職時，被告就不同意讓原告再回來任職，但是母親是長輩，所以才在108年12月24日又僱傭原告，當時就有立即為原告投保保險。會終止勞動契約是因為原告在110年9月30日到同年10月4日之間沒有出勤，也沒有向被告請假。被告在原告同年10月5日復工提供勞務時，有請原告提出請假所須的診斷證明以補正請假程序，但是原告始終沒有提出相關證明，還去告被告，沒有辦法才會終止勞動契約。被告是按照勞工有出勤就給予工資，沒有年終獎金的發放制度等語為辯解。

三、雙方不爭執事項：

01 (一)原告受僱於被告，工作至110年10月6日。

02 (二)原告110年9月30日至同年10月4日沒有出勤，也沒有提出
03 醫生診斷證明書（本院卷第107頁）。

04 (三)被告於110年10月6日終止勞動契約（本院卷第107頁）。

05 四、本件爭點即為(一)原告自何時開始受僱？(二)被告終止勞動契約
06 有無理由？應否給付資遣費？(三)被告應否給付年終獎金？以
07 下敘述本院判斷之理由：

08 (一)原告不能證明108年6月7日就已受僱被告：

09 1.當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
10 民事訴訟法第277條本文定有明文，因此原告主張在108
11 年6月7日就已經受僱於被告，並以此請求被告給付108
12 年6月7日到108年12月23日的勞工保險費、全民健康保
13 險費，並據此請求資遣費（資遣費之計算與年資有關），
14 但為被告所否認，因此原告就自108年6月7日起就與被
15 告間存有勞雇關係之事實，負有舉證責任。

16 2.經調查，原告沒有提出足以證明自108年6月7日就已經
17 受僱的證據，且按照被告所製作的出勤表，原告確實是自
18 108年12月24日才有出勤紀錄。原告雖表示此出勤紀錄是
19 被告自己登載，被告也表示這是被告按照工廠監視器所紀
20 錄。但是法律並無強制雇主必須以如何法定之形式登載勞
21 工出勤情形，被告按照勞工進出情形記錄登載並無不可。
22 且原告早於108年就曾經因為被告沒有投保勞工保險而提
23 出調解聲請並經調解成立，有108年2月22日高雄市政府
24 勞工局勞資爭議調解紀錄附於卷內可以參考（本院卷第35
25 -36頁），原告再次受僱，如果被告未替原告投保，原告
26 應會立即反應，且被告既然經過調解並因此給付款項，也
27 不至於會再重蹈覆轍。原告既然不能舉證證明自108年6
28 月7日就有僱傭關係存在，且本院審酌上述情事，認為原
29 告主張自108年6月7日就受僱於被告，不能採信，因此
30 原告請求自被告給付108年6月7日到108年12月23日的
31 勞工保險費、全民健康保險費，自無理由。

01 (二)被告合法終止勞動契約，不用給付原告資遣費：

- 02 1.「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、
03 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」
04 「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理
05 由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假
06 手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文
07 件」，勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款、
08 勞工請假規則（下稱請假規則）第10條定有明文。
- 09 2.被告主張原告沒有口頭為請假，已經提出通聯紀錄一紙作
10 為證明（本院卷第165-173頁），原告始終沒有提出任何
11 以口頭或書面表示請假之證明，已難認為符合請假規則。
12 再者，原告不爭執110年9月30日至同年10月4日沒有出
13 勤，也沒有提出醫生診斷證明書，則原告不出勤不但沒有
14 對雇主提出請假的表示，而且也沒有在曠職復工後補提相
15 關證明文件，更在雇主要求提出請假的相關證明文件後仍
16 不予置理，也是違反請假規則。此時原告是對於自己的曠
17 職不踐行也不補正請假手續，原告的行為已經該當無正當
18 理由繼續曠工3日之條件，被告因此依照勞基法第12條第
19 1項第6款終止勞動契約，並無不合。至於原告在本院審
20 理中所提出的長庚醫療財團法人高雄長庚紀念醫院110年
21 11月17日的診斷證明書，因為提出時間已經在被告合法終
22 止勞動契約之後，不能改變已經合法終止的結果，該張診
23 斷證明書自不生補正的效力。又被告於110年10月6日對
24 原告為終止勞動契約的意思表示，距離原告110年10月4
25 日曠工事由發生末日只有2日，也有在勞基法第12條第2
26 項30日期間內，一併敘明之。

27 (三)被告不用給付年終獎金：

28 本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左
29 列各款以外之給與。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究
30 發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及
31 其他非經常性獎金，勞基法施行細則第10條第2款定有明文

。因此，年終獎金是勞基法施行細則所明定不列入工資之項目，其性質上就有可能是屬於雇主恩惠性給與。因此，原告110年雖已經提供勞務9個月以上，但既然年終獎金可能是恩惠性給與，是否給付並非必然，不會因為原告已經提供勞務就當然可以取得。再者，被告否認有年終獎金的制度，且對照被告的薪（工）資表，也沒有年終獎金的項目，因此原告不能證明有年終獎金的制度存在，就算有，原告所稱的年終獎金也不能證明是被告制度上經常性的給與，原告請求被告必須按照原告提供勞務的比例給付年終獎金，沒有理由。

五、結論：原告不能證明雙方自108年6月7日開始就有僱傭關係存在，且原告自110年9月30日至110年10月4日未經正當請假程序就曠工，且復工後又不按照雇主指示提出請假所須的相關證明，已經該當無正當理由繼續曠工3日，被告依照勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約應屬合法，原告請求資遣費沒有理由。至於原告所稱年終獎金不能證明被告有此制度或年終獎金是勞務對價的經常性給與，原告請求被告給付，也沒有理由。從而，原告請求被告給付勞工保險保費14,504元、全民健康保險保費4,956元、資遣費16,840元、年終獎金15,000元，合計51,300元以及自起訴狀繕本送達次日起至清償日止依照年息5%計算的利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已經明確，雙方其餘主張、陳述及所提之證據，經審酌後，認與本件判決結果並無影響，因此不一一論列。

八、訴訟費用的負擔：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 12 月 7 日
勞 動 法 庭 法 官 黃 宣 撫

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之人數附繕本）。

01 中 華 民 國 110 年 12 月 7 日
02 書 記 官 涂 文 豪